

应用型民办高校“双师型”师资队伍建设的

刘琳 王善云

青岛恒星科技学院 山东青岛 266100

摘要:近年来随着国家对专业技能型教育的重视,关于民办应用型本科高校“双师型”教师发展问题的研究越来越多、越来越深入。本文以民办应用型本科高校“双师型”师资队伍建设问题作为研究对象,对民办应用型本科院校“双师型”教师进行调查分析,归纳总结在“双师型”师资队伍建设中存在的共性问题,并提出相应的对策建议,以期各民办应用型本科院校的“双师型”师资队伍建设提供一定的参考。

关键词:民办应用型本科院校;“双师型”教师;师资队伍

Research on the Construction of “Double-qualified” Teachers in Application-oriented Private Universities

Lin Liu, Shanyun Wang

Qingdao Hengxing University of Science and Technology, Qingdao, Shandong Province, 266100

Abstract: In recent years, with the country's attention to professional skill education, more and more research on the development of “double-qualified” teachers in private application-oriented undergraduate colleges and universities, more and more deep. This paper to private applied undergraduate university “double” faculty construction problem as a research object, the private applied undergraduate university “double” teachers investigation and analysis, summarized in the “double” common problems existing in the faculty construction, and put forward the corresponding countermeasures and Suggestions, in order to for the private applied undergraduate colleges “double” faculty construction to provide a certain reference.

Keywords: private application-oriented undergraduate colleges; “double-qualified” teachers; teachers

1. 民办应用型本科院校“双师型”师资队伍建设的意义

目前我国经济发展正处于转型的关键时期,对专业技能型人才的需求日益增加。但传统高等教育培养的毕业生往往理论知识扎实而实践能力欠缺,与当前社会对人才的需求不匹配,这种就业矛盾如果继续发展下去,可能会引发一定的社会问题。为防止就业结构型矛盾进一步深化,部分高等院校已逐渐淡化了学科理论教育、重点倾向于培养技能型人才。在国家政策的引导下,一些民办本科高校正在向应用技术型大学的方向发展,培

养目标也转向高层次应用型人才,成为推动我国高等教育体系升级改革的重要力量。

高等教育的转型并不是一蹴而就的,与传统公办高校相比,民办高校有其自身的特殊性,而制约民办本科高校转型的关键因素之一就是师资力量,教师专业水平的高低很大程度上决定了教学效果的优劣。民办本科高校若想成功转型升级,不能简单复制公办高校的发展思路,而要在客观认识自身特点的前提下,把握技术技能型教育发展的方向,建立起符合民办高校地位和性质的核心优势。在向应用型高校转型过程中,“双师型”师资队伍的质量会直接影响到民办应用型高校的办学水平和健康发展。因此,只有高质量的“双师型”师资队伍作为支撑和保障,才能确保培养出满足企业用人需求的应用技术型人才。

青岛恒星科技学院2021年校级教学改革研究项目,项目名称:民办应用型本科院校“双师型”师资队伍建设的意义,项目编号:HXJY2021J066

作者简介:刘琳(1986年9月),女,汉族,籍贯(山东青岛),讲师,研究生,主要研究方向:民办教育,单位:青岛恒星科技学院(山东青岛 266100)

2. 民办应用型本科院校“双师型”师资队伍发展存在问题

(1)“双师型”师资引进标准和结构不合理

民办应用型本科高校在招聘教师时对“双师型”人才的界定不够严谨,标准不统一,除了对专业、学历、职称要求外,往往只需要应聘者满足一定年限的企业工作经历或持有相关的职业资格证书即可,这不能全面衡量应聘者的实践能力,导致入职教师偏理论轻实践,与学校实际急需的“双师型”教师契合度一般,同质化现象严重。同时,高素质的“双师型”教师引进难度较大。部分应用型本科院校仍采用研究型院校的人才定位模式,引进人才时倾向于高学历、高职称的研究型人才。一些有一线实践经验的教师在专业、学历、教研能力等方面可能达不到学校的基本要求,对兼职教师的聘任和管理也没有针对性,导致一些急需专业的高层次“双师型”人才难以引进。

(2) “双师型”教师的培训机制与体系不完善

很多民办应用型本科院校在进行“双师型”教师培训前,没有对教师进行全面了解,对不同层次的教师职业发展规划没有针对性,存在不同程度的重复现象,设计培训模块时随意性太强,培训机制与体系整体衔接度不强。另外,很多民办应用型本科院校的培养形式过于单一,培养活动基本都是专家讲座,专家讲座虽然有一定的效果,但并不能有效的将自己的实践经验传播给老师。很多培训机制缺乏一定的实用性,老师对专业理论知识了解透彻,但在参考相应的实践经验时明显欠缺。因此,在开展专业教学活动时,无法将实践教学与理论教学融为一体,无法更好地诠释“双师型”教师的专业素养和教学技能。

(3) 对“双师型”教师的激励机制不健全

整体来看,民办应用型本科院校对“双师型”教师的激励和重视程度不够,在职称评定、岗位晋升、评优评先等方面,对“双师型”教师的加分力度不明显,在薪酬待遇方面,“双师型”教师的优势也不突出,直接导致“双师型”教师在民办应用型本科高校的地位不高,严重影响“双师型”教师的工作积极性,也间接造成非“双师型”教师成为“双师型”教师的动力不足,影响“双师型”教师数量的增加。同时,学校对“双师型”教师队伍相应的激励政策也不健全,在育人、培训等方面缺少相应的激励,使得教师的育人意识不足,参与培训的积极性不高,对“双师型”教师队伍建设的良性发展产生了很大的影响。

(4) 教师自身对“双师型”认同感较低,实践教学能力有待提高

部分教师本身对于“双师型”教师的认同感比较低,受传统观念影响,他们依然认为研究理论知识是高校教学工作的重点,“理论”与“实践”兼备的要求没有在教师队伍中得到广泛认可。应用型本科院校培养的是技能

型人才,要求教师有比较高的实践能力,但现阶段“双师型”教师队伍实践教学方面的熟练度仅处于一般水平。虽然有的民办应用型本科院校的“双师型”教师所占比重较高,但真正能熟练进行实践教学的教师所占比例并不理想,尤其是很多年轻教师经验不够丰富,即便形式上符合“双师型”教师的要求,但在实践教学方面还有很大的提升空间。能够定期到企业参加实践和挂职的教师数量更是少之又少,很多实践技能与当前最新发展出现脱节,实践能力整体上较为滞后。

(5) 合作单位师资流于形式,缺乏深度合作

校企合作是培养“双师型”教师的有效途径之一,当前企业对培养“双师型”教师一直持被动态度。首先,企业对“双师型”教师培养的认识不够充分。企业最希望毕业生上岗即能胜任工作,但没有意识到毕业生是否具备岗位所需的专业技能及适应岗位所需时间,是与教师在课堂讲授的知识关联密切的。其次,企业缺乏关于培养“双师型”教师的制度。因为对与高校合作培养“双师型”教师不够重视,导致企业没有出台针对“双师型”教师培养的相关政策和制度,所以即便企业意识到了“双师型”教师培养的重要性并想配合高校,也由于没有具体制度规定,在给教师提供专业技能的提升方面无法落实。再次,企业没有培养“双师型”教师的专用资金投入。企业在配合高校给教师提供企业实践机会时,会将其经营带来一定风险,企业又没有配置“双师型”教师培养的专用资金,所以不愿意接受这种额外的损失。

(6) “双师型”师资队伍人员流动性较大

民办应用型本科院校“双师型”师资队伍的稳定不强,教师的引进和流出量都非常大。首先,很多教师认为民办高校教师没有编制,职业生涯缺乏保障性,加上师资数量不足,使得民办高校教师要承担繁重的教科研任务。为了更好的发展机遇,部分优秀教师会选择跳槽到公办院校。其次,对于新入职教师,学校都会付出一定的时间和资金,在思想素质、专业素质和教学能力等方面对其进行全方位培养,如果这些教师成长为经验丰富的老教师后离职,短时间内找不到合适的教师补充空缺岗位,处于一种不断引进、培养、流失的恶性循环,势必会造成“双师型”师资队伍建设的无序,也会影响民办应用型本科院校的发展和人才培养的效果。

3. 助推民办应用型本科院校“双师型”师资队伍建设的对策建议

(1) 学校拓展引才渠道,扩大高层次人才规模

民办应用型本科院校可以与其他高校合作,共享优势师资,取长补短,促进“双师型”师资队伍的完善和发展。同时,可考虑返聘已退休的优秀教师,对青年教师能起到“传、帮、带”作用,帮助年轻教师快速提升

教科研和专业技能各方面的能力。另外,可以尝试打破传统的学历至上、论文至上的招聘要求,对相关专业领域具有丰富经验的社会人才,适当降低学历门槛,破除当前民办应用型本科院校教师来源单一的困境。针对高层次人才队伍比例低的问题,民办应用型本科院校要多渠道、全方位提高“双师型”教师的学历结构。在引进高学历硕博人才加入“双师型”师资队伍的同时,也要鼓励现有“双师型”教师继续学习提升学历。尽可能培养和引进“双师型”教师队伍中的领军人物和首席专家,带领教师主持参与重大课题,实施重大项目培训等,从而引领“双师型”教师队伍向着高水平、高质量方向发展。

(2) 健全教师职业全周期培养体系,优化培训资源与路径

在培养“双师型”教师时,要逐步健全和完善模块化、覆盖教师整个职业周期的培训体系,结合当前教师专业发展的现实需要,对教师培养机制和流程进行优化。同时,因不同教师的职业素养、专业技能与综合水平各不相同,要有针对性地对每个教师的职业发展现状进行咨询、指导和评估,满足教师专业化、个性化发展的需要。要持续优化培训资源,加强与相关培训机构的联系合作,更好地培养其职业素养与专业实践能力,从而使教师在开展专业教学活动时能够将理论教学与实践教学融合渗透。此外,可以采用多种培训方式,拓宽培训渠道,比如通过与名师工作室合作、案例分享、教师沙龙等形式来开展培训工作,逐步将常规化、被动型的培训活动转向个性化、主动型的培训模式,优化培训路径,打造高质量“双师型”教师队伍,为教育教学活动的进行奠定坚实的师资基础。

(3) 建立有效的激励制度

民办应用型本科院校建立有效的激励机制主要包括物质激励和精神激励两个维度。物质激励主要体现在薪酬待遇上,要突出“双师型”教师的技能优势,提高“双师型”教师的薪资,并增加对其各方面的津贴补助,让“双师型”教师能够无后顾之忧地全身心投入到教学活动中。精神激励主要是激发“双师型”教师的自豪感和成就感,例如在职称评定、岗位晋升、评优评先等方面加大对“双师型”教师的倾斜力度,充分凸显出“双师型”教师的重要性,提高“双师型”教师的地位。对表现特别优异的“双师型”教师给予表彰奖励,提高“双师型”教师的荣誉感,形成人人争做好教师的良好氛围。另外,可以适时针对“双师型”教师开展交流访学等活动,增加“双师型”教师提升自身能力的机会。

(4) 提高教师队伍对“双师型”教师的认可度和自我发展意识

提高教师群体对于“双师型”教师的认可度,要让教师队伍理解到“双师型”教师才是以后民办应用型本科院校的重点发展方向,只有“双师型”教师才能培养出理论和实践相结合的专业技能型人才。通过对应用型本科院校国家发展改革文件和措施的宣传学习,积极转变教师的教育教学观念,使教师认识到除了丰富的理论知识外,还需要具备专业实践能力,专业实践能力是应用型本科院校的教育特色。在“双师型”教师队伍建设过程中,要针对不同实践基础的教师制定培训方案,对不同实践能力的教师进行差异化培训,努力提高教师对“双师型”教师的整体认识。

(5) 提高企业对“双师型”教师的培养意识和参与度

企业应积极参与民办应用型本科院校的“双师型”教师培养。一方面,“双师型”教师根据企业岗位的职业素质和职业能力要求,修改完善人才培养计划,优化课堂教学内容,改进教育教学方法。另一方面,企业为教师提供合适的实践岗位,培养实践能力、技术技能等方面的“双师型”教师,使教师有效参与企业的生产经营活动。同时,企业也可以根据项目需要和教师教学科研方向,选派教师到企业工作。教师可以将企业中的实践成果转化为教学成果,应用到专业课的教育教学改革中,从而落实“产教融合、实习校对一体化”,真正提高教师的实践教学水平,从而有效促进民办应用型本科院校“双师型”教师队伍的良性发展。

4. 结束语

民办应用型本科院校承载着向社会输送培养专业技术型人才的重任,加强民办应用型本科院校“双师型”师资队伍建设,既符合目前我国的政策要求,也有利于提高民办应用型本科院校的整体办学水平和育人质量。当前民办应用型本科院校的“双师型”师资队伍建设正处于高速发展阶段,任重道远。另外各个省份和地区的民办应用型本科院校“双师型”师资队伍建设现状和发展水平也不尽相同,具体应结合各地的实际情况,从民办应用型本科院校、教师群体及合作企业等多角度进行深入研究。

参考文献:

- [1]智永婷.应用型本科高校“双师型”人才引进的困境与突破[J].沈阳大学学报(社会科学版),2022(4):399-406.
- [2]暴康敏.应用技术型高校“双师双能型”教师队伍建设研究——以京津冀三所高校为例[D].天津:天津职业技术师范大学,2019:31-42.
- [3]刘玲.应用型民办高校“双师双能型”教师队伍建设研究[J].就业与保障,2021(9):142-143.